



HAL
open science

“ L’action en résiliation judiciaire du contrat de travail, une espèce menacée ? ” Note sous Soc. 29 janvier 2014, n°12-24951, PB et Soc. 26 mars 2014, n°12-35040, PB.

Lucas Bento de Carvalho

► **To cite this version:**

Lucas Bento de Carvalho. “ L’action en résiliation judiciaire du contrat de travail, une espèce menacée ? ” Note sous Soc. 29 janvier 2014, n°12-24951, PB et Soc. 26 mars 2014, n°12-35040, PB.. Revue de droit du travail, 2014, 2014 (9), pp.544. hal-01934306

HAL Id: hal-01934306

<https://hal.science/hal-01934306>

Submitted on 25 Nov 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**« L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail, une espèce menacée ? » Note sous Soc. 29 janvier 2014, n°12-24951, PB et Soc. 26 mars 2014, n°12-35040, PB.
Lucas Bento de Carvalho**

« Attendu qu'en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, sa prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date ; qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision » (1^{ère} espèce).

« Attendu que la cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés, que l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois, a légalement justifié sa décision [de rejeter la demande de sa résiliation judiciaire aux torts de l'employeur]» (2^{ème} espèce).

Le premier trimestre de l'année 2014 est riche en enseignements pour quiconque s'intéresse aux modes de ruptures alternatifs en droit du travail, et en particulier à ceux procédant de l'initiative du salarié. Deux arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation introduisent en effet d'importants changements en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail. Dans une première décision du 29 janvier 2014, une salariée avait saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et le paiement de diverses sommes en raison, notamment, d'une modification tant de son contrat que de ses conditions de travail. La requérante reprochait à la cour d'appel de l'avoir déboutée de ses demandes alors que l'employeur s'était abstenu de lui fournir un travail conforme aux prévisions contractuelles pendant plus de seize mois. Elle faisait en outre grief à l'arrêt d'avoir écarté ses prétentions en relevant qu'au jour du jugement de première instance sa situation professionnelle avait été régularisée. La Cour de cassation rejette le pourvoi estimant que la prise d'effet de la résiliation judiciaire ne pouvant être fixée qu'à la date de la décision la prononçant, il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision.

Aux termes du second cas d'espèce, un salarié avait présenté une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant l'absence de visite médicale de reprise constitutive d'une violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat. Débouté en appel, il forma alors un pourvoi soutenant que le manquement à l'obligation de sécurité de résultat justifiait à lui seul le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Pour rejeter le pourvoi, la Cour de cassation retient que la cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés, que l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois. Chacune de ces décisions contribue à redéfinir les contours de la résiliation judiciaire du contrat de travail dans un sens qui conduit à s'interroger sur l'attractivité de ce mode de rupture alternatif dans un proche avenir¹.

Rappelons que la résiliation judiciaire permet au salarié de solliciter la rupture de son contrat de travail en raison des manquements qu'il reproche à son employeur. Lorsque le juge estime

¹ Voir J.-Y. Frouin, « Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail ». JCP S 2008, n°29, 1407, évoquant « un mode de rupture en voie de marginalisation » au regard de la concurrence exercée par la rupture conventionnelle.

que ces derniers présentent un niveau de gravité suffisant, la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse². A défaut, l'exécution du contrat de travail se poursuit. Même si la solution n'est pas inédite, la règle posée par l'arrêt du 29 janvier 2014 participe d'un durcissement du régime de la résiliation judiciaire. Dans un arrêt du 1^{er} juillet 2009 relatif à des faits de harcèlement moral³, la Cour de cassation a ainsi approuvé une cour d'appel d'avoir rejeté l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail, au motif que les actes de harcèlement avaient pris fin avec le départ de son auteur. La chambre sociale énonça que les juges du fond sont en droit de tenir compte, dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation, de tous les événements survenus au jour de leur décision. Dans la décision sous commentaire elle justifie cette position par la reprise d'une solution antérieure aux termes de laquelle « *la prise d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail doit être fixée à la date de la décision judiciaire la prononçant* »⁴. Si le raisonnement est cohérent au regard de la construction prétorienne du régime de la résiliation judiciaire, cet alignement de l'appréciation des causes de la rupture sur son prononcé pose toutefois un certain nombre de difficultés, tant en droit qu'en opportunité.

Tout d'abord, il convient d'observer qu'à fondement juridique identique - l'article 1184 du Code civil - la jurisprudence de la Cour de cassation est loin d'être homogène. La première chambre civile et la chambre commerciale ont décidé à plusieurs reprises que la résiliation judiciaire prenait effet à la date où les parties ont cessé d'exécuter leurs obligations⁵, tandis que la troisième chambre civile considère que « *la résiliation judiciaire des contrats à exécution successive ne prend pas nécessairement effet à la date de la décision qui la prononce* »⁶. En l'espèce, l'affirmation sur laquelle la chambre sociale se fonde pour rejeter la demande du salarié n'a donc rien d'évidente. Ensuite, le principe d'une fixation de la rupture du contrat au jour de la décision qui la prononce connaît une exception notable. Lorsqu'un salarié sollicite la résiliation de son contrat de travail et qu'il fait ultérieurement l'objet d'un licenciement, il revient au juge de rechercher en priorité si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée⁷. Ce n'est que dans la négative qu'il examinera le bien-fondé du licenciement et fixera la date de la rupture au jour de sa notification. Il est clair ici que dans l'hypothèse où le juge accueille favorablement la demande du salarié l'application de la règle précitée conduit à prononcer la résiliation d'un contrat déjà rompu. La volonté sous-jacente de la Cour de cassation de privilégier la rupture initiée par le salarié pourrait tout aussi bien s'exprimer s'agissant du moment auquel les manquements de l'employeur sont appréciés. L'examen du juge devrait alors porter exclusivement sur l'état de la relation de travail au jour de l'introduction de l'action en résiliation judiciaire.

A l'appui de ce changement de logique il importe de souligner d'une part, que la nécessité d'engager une procédure judiciaire aux fins d'obtenir l'exécution par l'employeur de ses obligations n'est pas anodine. La solution retenue en l'espèce compromet sérieusement les stratégies de défense du salarié en laissant à l'employeur la possibilité de régulariser la situation jusqu'à la veille du délibéré. Elle est en toute hypothèse révélatrice d'une méconnaissance du devoir de coopération entre les parties à la relation de travail⁸ dès lors que

² Soc. 20 janv. 1998, n°95-43350, D. 1998, p. 350, obs. Ch. Radé.

³ Soc. 1^{er} juill. 2009, n°07-44198, RJS 2009, p. 701.

⁴ Soc. 11 janv. 2007, n°05-40626, RDT 2007, p. 237, note J. Pélissier ; Dr. soc. 2007, p. 498, obs. J. Savatier.

⁵ Civ. 1^{ère} 27 janv. 1998, n° 95-12.600 ; Cass. com., 17 mars 1982, 80-16955.

⁶ Civ. 3^{ème} 1^{er} oct. 2008, n° 07-15338.

⁷ Soc. 15 mai 2007, n° 04-43663, RTD civ. 2012, p. 556, obs. A. Fabre.

⁸ Soc. 10 mai 2006, n° 05-42210, Dr. soc. 2006, p. 803, obs. J. Savatier.

les manquements ne seraient régularisés que postérieurement à la phase de conciliation imposée par la procédure prud'homale. Plus largement, fixer l'appréciation du juge au jour de la demande de résiliation aurait le mérite de conférer une véritable portée à la volonté de rompre le contrat exprimée par le salarié, à l'instar de ce que la Cour de cassation décide en matière de prise d'acte⁹. La résiliation judiciaire se distingue en cela d'une simple action en responsabilité contractuelle pour inexécution. Opter pour ce mode de rupture n'a le plus souvent d'autre but que de limiter la prise de risque pour le salarié qui hésite quant à la qualification juridique des manquements qu'il allègue. Son intention de mettre un terme au contrat de travail au jour de la demande de résiliation n'en est pas moins présente, ce que semble négliger la Cour de cassation en l'espèce. Pour s'assurer que les manquements qu'il allègue seront pris en compte et jugés comme tels, le salarié est alors en quelque sorte encouragé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, reste que l'on « *ne peut se satisfaire d'une analyse qui conduit à précipiter la rupture du contrat* »¹⁰.

Là où la chambre sociale se référait jusqu'alors à des manquements « *d'une gravité suffisante* »¹¹, l'arrêt du 26 mars 2014 exige désormais que ceux-ci aient empêché la poursuite du contrat de travail¹². La nouvelle définition que donne la Cour de cassation des manquements susceptibles de justifier la résiliation judiciaire ne va pas sans poser quelques difficultés. En premier lieu, il semble qu'à l'avenir elle conduise à apprécier avec davantage de rigueur les manquements invoqués par le salarié ; sauf à considérer que la gravité suffisante de ces derniers, au sens des décisions antérieures, traduise *ipso facto* une impossibilité de maintenir la relation dans des conditions satisfaisantes, ce qui reviendrait à contester toute portée au changement de vocable. A l'inverse, il faut s'attendre à ce que dès l'instant où elle admet que l'employeur peut régulariser la situation incriminée tout au long de la procédure de résiliation judiciaire, la chambre sociale retienne une conception plus restrictive des comportements empêchant l'exécution du contrat de travail. En second lieu, il est à craindre que le salarié qui tarde à introduire sa demande de résiliation judiciaire ne se voit reprocher son retard. Ce délai ne risque-t-il pas de minorer la gravité des griefs allégués au regard de la poursuite du contrat de travail, excluant du même coup le bien-fondé de son action ? Il faut souhaiter que la Cour de cassation réponde par la négative. Premièrement, l'article 1184 du Code civil n'assigne aucune limite temporelle à la mise en œuvre de la clause résolutoire laquelle « *est toujours sous-entendue* »¹³. Deuxièmement, ce serait ignorer qu'au plan factuel le lien de subordination à l'égard de l'employeur et le rapport de dépendance entretenu avec le contrat de travail réduisent considérablement la liberté de sortir de relation de travail ou d'en contester les termes. La chambre sociale ne semble malheureusement pas réceptive à ces considérations pratiques à en juger par deux arrêts de rejet du 12 juin 2014. Dans le premier¹⁴, elle estime ainsi que « *la modification [du contrat de travail] appliquée par l'employeur n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la cour d'appel (...) a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail* ». Avec le second¹⁵, elle considère que « *la cour d'appel qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible*

⁹ Soc. 27 juin 2012, n° 11-10569, D. 2013, 1026, obs. P. Lokiec.

¹⁰ A. Barège, note sous Soc. 26 mars 2014, JCP S 2014, 1269.

¹¹ Soc. 15 mars 2005, n°03-42070, Dr. soc. 2005, p. 824, obs. Ch. Radé.

¹² La définition est par ailleurs identique s'agissant des manquements visés par la prise d'acte, Soc. 26 mars 2014, n°12-23634, RJS 2014, p. 384.

¹³ A. Barège, *op. cit.*

¹⁴ Soc. 12 juin 2014, n°13-11448, JCP G 2014, 1289, obs. C. Lefranc-Harmoniaux.

¹⁵ Soc. 12 juin 2014, n°12-29063, SSL 2014, n°1635, p. 9.

partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat ». Non seulement la Cour de cassation ne tient pas compte de ce que le salarié n'est pas nécessairement en position de s'opposer *ad nutum* à l'employeur, mais elle rompt en plus avec sa jurisprudence antérieure s'agissant de l'intangibilité du montant de la rémunération¹⁶, de sa structure¹⁷ ou encore, comme en l'espèce, de l'absence de visite médicale de reprise, considérée il y a encore peu comme un manquement grave de l'employeur¹⁸.

Au-delà de ces considérations, c'est aussi la compatibilité même de la nouvelle définition des manquements de l'employeur avec la résiliation judiciaire qui pose question. Le changement de terminologie fait immédiatement songer à la faute grave du salarié qui empêche elle aussi la poursuite du contrat de travail¹⁹. Si le conseiller doyen de la chambre sociale Pierre Bailly reconnaît « *une certaine parenté, même si l'assimilation ne peut être totale* »²⁰, la similitude des termes employés invite néanmoins à un rapprochement des notions et de leurs régimes respectifs²¹. Tandis que la référence à un empêchement à poursuivre la relation de travail s'accommode fort bien de l'immédiateté de la rupture consécutive à la prise d'acte, elle heurte en revanche de plein fouet la logique qui préside à la résiliation judiciaire. En effet, le salarié qui choisit ce mode de rupture peut tout à fait continuer à occuper son emploi jusqu'à ce que le juge statue sur sa demande. Or, la jurisprudence considère que l'employeur ne peut se prévaloir de la faute grave du salarié s'il accepte que ce dernier accomplisse son préavis²². Par analogie, faudrait-il considérer que le refus du salarié de quitter l'entreprise se répercutera sur le bien-fondé de son action en relativisant l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail ? Il faut espérer que non, à peine d'orienter là encore les salariés sur le chemin de la prise d'acte. Au total, les récentes décisions rendues en matière de résiliation judiciaire nourrissent autant d'incertitudes que de réserves ; de quoi éveiller la méfiance des salariés envers un mode de rupture en pleine mutation.

¹⁶ Soc. 22 fév. 2006, n°03-47639, RJS 2006, p. 396.

¹⁷ Soc. 5 mai 2010, n° 07-45409, RDT 2010, p. 435, note S. Tournaux.

¹⁸ Soc., 6 oct. 2010, n° 09-66140, RJS 2010, p. 831.

¹⁹ Soc. 27 sept. 2007, RDT 2007, 650, note G. Auzero.

²⁰ SSL 2014, n°1635, p. 9.

²¹ En ce sens Fr. Géa, « Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence ? ». SSL 2014, n°1625, p. 10.

²² Soc. 12 juil. 2005 n°03-41536, Lexbase hebdo éd. soc. 2005, n°14.